

INFORME

Asunto: COVID-19 – Ley aplicable al derecho del trabajo y la seguridad social

Fecha: 2 de abril de 2020

I. INTRODUCCION

En virtud del brote de coronavirus y en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, se han sancionado una variada cantidad de normas tan solo en los últimos días. En virtud de ello, el presente informe tiene como finalidad ofrecer un breve análisis de la normativa vigente que resulta relevante y aplicable al derecho del trabajo y de la seguridad social.

II. ANALISIS NORMATIVO

2.1. Decreto 297/2020 y Decreto 325/2020

En primer lugar, resulta oportuno destacar que el Decreto 297/2020 ha dispuesto el aislamiento social, preventivo y obligatorio. Por su parte, el Decreto 325/2020 ha dispuesto que el plazo de la cuarentena ha sido prorrogado hasta el domingo 12 de abril de 2020 inclusive.

En virtud de ello, también se ha dispuesto la suspensión de los procedimientos administrativos y de la feria judicial, entre otros, también hasta el 12 de abril de 2020.

2.2. Resolución 279/2020

La Resolución 279/2020 establece que, desde el 20 de marzo de 2020, los trabajadores se encuentran dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo, a excepción de quienes se encuentran detallados en el Art. 6 del Decreto 297/2020 por realizar tareas esenciales. Sin embargo, los trabajadores podrán trabajar desde su lugar de aislamiento cuando las condiciones así lo permitan.

La Resolución establece que la inasistencia al lugar de trabajo es una decisión de salud pública en la emergencia, y por ello los empleadores no podrán aplicar suplementos o adicionales previstos legal o convencionalmente.

2.3. Decreto 329/2020 – Prohibición de despidos

El Decreto 329/2020, vigente desde el 31 de marzo de 2020, establece que se prohíben por un plazo de 60 días corridos (es decir, hasta el 30 de mayo de 2020):

- i.** los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor; y
- ii.** las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo; las suspensiones que tuvieron lugar en el marco de un acuerdo con los representantes sindicales no se encuentran alcanzadas.

De acuerdo con la letra del Decreto, los despidos y las suspensiones que se produzcan con anterioridad al 30 de mayo de 2020 no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes en sus condiciones actuales.

Resulta importante destacar que el Decreto establece que las suspensiones efectuadas en los términos del Art. 223 bis de la Ley de Contratos de Trabajo se encuentran exceptuadas de estas prohibiciones. El Art. 223 bis otorga la posibilidad de realizar suspensiones preventivas debido a la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, o por razones de fuerza mayor. Bajo tal supuesto, el empleador puede suspender las tareas de los trabajadores (de todos o solo parte de ellos), comprometiéndose a abonar una suma no remunerativa. Ello permite una considerable rebaja en los costos para el empleador, mientras que el trabajador puede sufrir una reducción en su remuneración habitual, manteniendo el puesto de trabajo.

En la mayoría de los casos, para obtener el beneficio del Art. 223 bis será necesario obtener la conformidad sindical y la homologación del Ministerio de Trabajo.

2.4. Decreto 332/2020

Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción

En virtud de la emergencia sanitaria, el Decreto 332/2020 crea el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (el “**Programa**”). La Jefatura de Gabinete de Ministros establecerá los criterios objetivos, sectores de la actividad y demás elementos que permitan determinar las asistencias previstas en el Decreto.

Condiciones

Para alcanzar los beneficios del Programa, será necesario cumplir con al menos uno de los siguientes criterios: *(i)* que las actividades económicas se hayan visto afectadas en forma crítica por la emergencia sanitaria; *(ii)* que haya una cantidad relevante de trabajadores contagiados por el COVID-19 o en aislamiento obligatorio; o *(iii)* que haya habido una sustancial reducción en las ventas con posterioridad al 20 de marzo de 2020.

Se encuentran excluidos de los beneficios aquellos sujetos que realizan actividades declaradas esenciales en la emergencia sanitaria, así como todos aquellos otros que no exterioricen indicios concretos que permitan inferir una disminución representativa de su nivel de actividad.

Beneficios

De acuerdo con el Decreto, el Programa consistirá en la obtención de uno o más de los siguientes beneficios:

i. Postergación del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), o la reducción en el pago de hasta el 95%, devengadas durante el mes de abril de 2020. En el caso de que la empresa cuente con más de 60 trabajadores, la obtención del beneficio deberá ser solicitada por intermedio de un Procedimiento Preventivo de Crisis, lo que implica necesariamente la conformidad del sindicato de trabajadores.

Al momento de la confección del presente informe, se encuentra pendiente la resolución de AFIP informando los vencimientos especiales para el pago de las contribuciones patronales al SIPA devengadas durante los meses de marzo y abril 2020.

ii. Asignación Compensatoria al Salario: ANSES abonará una suma a los trabajadores de las empresas que tengan hasta 100 trabajadores, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Para los empleadores que tengan hasta 25 trabajadores, el Estado cubrirá hasta un Salario Mínimo Vital y Móvil, que a la fecha es de \$16.875.
- Para los empleadores que tengan entre 26 y 60 trabajadores, el Estado cubrirá hasta un 75% del Salario Mínimo Vital y Móvil, es decir \$12.656.
- Para los empleadores que tengan entre 61 y 100 trabajadores, el Estado cubrirá hasta un 50% del Salario Mínimo Vital y Móvil, es decir \$8.437.

Los empleadores deberán completar el saldo restante correspondiente al salario, debiendo asimismo retener la parte correspondiente a los aportes.

iii. REPRO: el Programa REPRO de Asistencia por la Emergencia Sanitaria consistirá en un beneficio (una asignación no contributiva al Sistema Integrado Previsional Argentino) para las empresas que superen los 100 trabajadores. La prestación tendrá un mínimo de \$6.000 y un máximo de \$10.000 por trabajador.

iv. Prestaciones económicas por desempleo: El Decreto establece que se debe elevar el monto de las prestaciones económicas por desempleo a un mínimo de \$6.000 y un máximo de \$10.000.

Obtención del Beneficio

En primer término, la Jefatura de Gabinete de Ministros debe establecer los criterios y los elementos que permitan determinar las asistencias previstas en el Decreto.

Asimismo, para obtener el beneficio correspondiente, los empleadores deberán acreditar ante la AFIP la nómina del personal alcanzado por el beneficio, de acuerdo con las tareas que desempeñan.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social goza de amplias facultades para *(i)* analizar la información y documentación remitida; *(ii)* relevar datos adicionales que permitan ampliar y/o verificar los aportados inicialmente y solicitar la documentación que estime necesaria; y *(iii)* realizar visitas a la sede del establecimiento.

En virtud de lo mencionado, entendemos que aún restan resolver una variada cantidad de cuestiones normativas y procedimentales para poder iniciar el trámite de obtención del beneficio.

III. COMENTARIOS

En síntesis, las medidas tomadas por el Estado Nacional en materia laboral, como consecuencia de la emergencia sanitaria y el aislamiento social y obligatorio, consisten principalmente en: (i) la prohibición de despidos y suspensiones hasta el 30 de mayo de 2020, con excepción de lo dispuesto por el Art. 223 bis de la LCT; y (ii) un alivio en el pago de las remuneraciones.

Prohibición de despidos y suspensiones

Con respecto a la prohibición de los despidos y suspensiones, en GH Abogados consideramos que es un Decreto de cuestionable constitucionalidad. Sucede que el Decreto 332/2020, por una cuestión de emergencia sanitaria, suspende justamente la aplicación de normativa prevista para situaciones de emergencia. Es decir, el empleador contaba con una herramienta para despedir o suspender trabajadores por razones de fuerza mayor o disminución de trabajo no imputable al empleador, y ahora el Estado justamente prohíbe el ejercicio de ese derecho por razones de fuerza mayor. Por lo tanto, podría entenderse que el Decreto no cumple con uno de los requisitos esenciales para la sanción y la legalidad de cualquier norma, que es la *razonabilidad*.

Reiteramos que las suspensiones efectuadas en los términos del Art. 223 bis de la LCT se encuentran exceptuadas de estas prohibiciones, permitiendo una rebaja en los costos para el empleador y conservando las fuentes de trabajo.

Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción

Con respecto al Programa, existen muchas cuestiones por resolver:

a. La Jefatura de Gabinete de Ministros debe establecer los criterios y los elementos que permitan determinar las asistencias previstas en el Decreto. Asimismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la AFIP y ANSES podrán dictar las normas que permitan la efectiva aplicación de lo dispuesto en el Decreto. Por lo tanto, resta definir una gran cantidad de cuestiones de índole normativa para que el beneficio pueda ser obtenido por las empresas.

b. No ha sido determinada la forma en que empresas deben acreditar la caída en las ventas y la baja en la actividad económica para obtener el beneficio.

c. Respecto de la reducción en las contribuciones, la misma puede ser de hasta el 95%; es necesario aguardar a que la Jefatura de Gabinete de Ministros establezca el criterio para determinar el porcentaje correspondiente a cada empresa y/o rubro.

d. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tiene amplias facultades para analizar, relevar datos y realizar inspecciones; por tal motivo, estimamos que los plazos para la efectiva obtención del beneficio podrían extenderse.

e. El Art. 13 establece que el Decreto resultará de aplicación respecto de los resultados económicos de las empresas ocurridos entre el 20 de marzo y el 30 de abril de 2020, inclusive, y el Art. 14 establece que el Poder Ejecutivo podrá extender la vigencia del Decreto, sin haber establecido expresamente un plazo de vigencia. Consideramos que los artículos mencionados guardan cierta incongruencia que puede prestar a confusión.

GH Abogados.